

Los factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo

Título: Los factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar de trabajo. **Público:** Formación Profesional. **Materia:** formación y Orientación Laboral. **Autor:** Pérez Gregorio, María Gloria (Licenciada en Derecho, Profesora de Formación y Orientación Laboral).

Recibido 2015-10-25; Aceptado 2015-11-03; Publicado 2015-11-25

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad que tiene como objetivo prioritario satisfacer las necesidades vitales para poder tener una vida digna, pero también, a través de él, desarrollamos nuestras capacidades físicas e intelectuales y creamos utilidad social. Si tenemos en cuenta que en el trabajo desarrollamos una tercera parte de nuestra actividad diaria, su incidencia sobre nuestra salud es clara y directa. De ahí la importancia por conocer cuáles son los riesgos que nos acechan en nuestro trabajo.

Son muchos los factores de riesgo que pueden afectar a la salud del trabajador causándole accidentes, enfermedades u otro tipo de patologías. De todos ellos, nos vamos a centrar en los factores psicosociales.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales se definen como el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre, por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que éste se desarrolla y por otra la persona, con sus características individuales y su entorno al margen del trabajo, que pueden incidir de forma negativa sobre la salud del trabajador.

Es común la dificultad que presenta su evaluación ya que las posibles alteraciones de la salud suelen ser inespecíficas y, además, resulta difícil determinar en qué medida se deben a factores de riesgo laboral exclusivamente y no a factores externos a él.

Los factores psicosociales se pueden clasificar en base a:

- Las características del puesto de trabajo.
- La organización del trabajo.
- Las características personales del trabajador.

1. FACTORES RELATIVOS A LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

- **Falta de autonomía:** El nivel de autonomía depende de múltiples factores como el ritmo de trabajo, el tipo de proceso productivo, la maquinaria utilizada, etc. La imposibilidad de interrumpir la tarea o de regular el ritmo de producción, supone una falta de autonomía que repercute negativamente en el trabajador.

- **Iniciativa:** entendiendo ésta como la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo y de tomar decisiones relevantes sobre el mismo como pueden ser la elección del método, el ritmo, el control del trabajo efectuado. Aunque depende de la personalidad del trabajador y de sus expectativas, en general, al aumentar el grado de iniciativa en el puesto de trabajo, se incrementa también el grado de satisfacción laboral de quien lo desempeña
- **Responsabilidad:** tan perjudicial puede resultar una carencia (que provocaría insatisfacción) como un exceso de la misma (causando estrés). La responsabilidad debe tener una correspondencia con factores como la posibilidad de tomar decisiones, su grado de autoridad dentro de la empresa...
- **Ritmo de trabajo:** la velocidad a la que debe realizarse una tarea, unido a su carácter repetitivo o complejidad, define el ritmo de trabajo. Para determinar los tiempos y ritmos de trabajo, deben tenerse en cuenta tanto las exigencias derivadas del puesto de trabajo, como la capacidad del trabajador. Si no es así, se producirá una sobrecarga física y mental de éste, que se equivocará más, aumentará el riesgo de accidente y producirá un paulatino estrés.
- **Identificación con la tarea:** se refiere a la imagen que el individuo tiene de su trabajo, según la valoración que le confiera a sus tareas dentro del proceso productivo. Esta valoración depende de dos elementos, del lugar que ocupa el trabajador en el proceso productivo y de la importancia que tiene la modificación efectuada por él.
- **Automatización:** un trabajo automatizado se caracteriza por la realización de tareas cortas y repetitivas, con escaso conocimiento por parte del trabajador del proceso total de producción. Además, son actividades que suelen exigir la intervención de otras personas cuando surge algún problema. Estos trabajos producen monotonía y desinterés en el trabajador.

2. FACTORES RELATIVOS A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Hay que distinguir dos grupos:

a) Factores debidos a la organización del tiempo de trabajo:

El tiempo que dedicamos al trabajo así como su organización condiciona la forma de vida de los trabajadores con repercusiones en su salud. Se pueden incluir dentro de estos factores:

- **Jornada de trabajo:** la duración de la jornada influye en el rendimiento y en la motivación de los trabajadores. Está demostrado que las jornadas largas no aseguran una mayor productividad. La duración y distribución de la jornada debe planificarse armonizando el interés económico de la empresa con la salud del trabajador. En este sentido, los horarios flexibles, que permitan compatibilizar tareas familiares y laborales y dar mayor autonomía a los empleados, son más eficaces que los horarios rígidos convencionales.

Además de tener en cuenta la jornada es necesario determinar los descansos así como las pausas a lo largo de la misma. Éstos permiten que el trabajador se recupere especialmente en casos de trabajos repetitivos o que requieren un gran esfuerzo ya sea físico o mental.

- **Trabajo nocturno y trabajo a turnos:** este factor es el que más negativamente influye en la salud de los trabajadores. En ambos casos, esos efectos negativos pueden dar lugar a:

- Problemas fisiológicos causados por la alteración de los ciclos del sueño así como por la modificación a la que se ve obligado el trabajador en sus hábitos alimentarios.
- Problemas psicológicos y sociales provocados por la imposibilidad de compatibilizar el trabajo con su vida familiar y social. Esto lleva en muchos casos al trabajador al aislamiento, soledad o depresión.

Además, en el caso de los trabajadores con horario nocturno, éstos duermen menos y peor, su descanso en ocasiones no es el adecuado, lo que provoca que mientras realizan su trabajo tengan un nivel de atención menor con el consiguiente incremento del riesgo de sufrir accidentes.

- **Vacaciones:** es necesario permitir a los trabajadores períodos de tiempo prolongados sin actividad laboral, así viene regulado en el Estatuto de los Trabajadores. El descanso continuado tiene como objetivo favorecer la recuperación del trabajador.

b) Factores debidos a la estructura de la organización:

- **Comunicación:** la posibilidad de comunicarse con otras personas es un elemento fundamental en toda relación laboral. En un ambiente ruidoso o donde los trabajadores estén muy alejados entre sí, la comunicación será difícil, lo mismo que cuando el trabajo exige, por su complejidad, un nivel de atención muy elevado. Tanto el aislamiento como la incomunicación favorecen la aparición de trastornos psicológicos que pueden resultar graves (depresiones, estados de ansiedad, pérdida de autoestima, irritabilidad...)
- **Estilo de mando:** las características del estilo de mando de los directivos y empresarios influye notablemente en la definición del clima laboral. Las personas encargadas de realizar la función de mando pueden adoptar distintos estilos (autocrático, democrático, paternalista, laissez faire...). Dependiendo de cual elijan la motivación y satisfacción del trabajador será muy diferente. Así los sistemas autoritarios, autocráticos, basados en el principio de autoridad y sin opciones de participación para los empleados, resultan mucho más negativos para el trabajador que aquéllos que permiten su participación en la empresa.
- **Participación en la toma de decisiones:** la posibilidad de participar en la empresa propicia que el trabajador se implique más en su trabajo. Esto conlleva por un lado a un aumento de su rendimiento así como de una mejora en la calidad del trabajo realizado y por otro lado aumenta su satisfacción laboral al sentir que sus opiniones son tenidas en cuenta.
- **Estatus social:** este factor viene definido por la valoración que atribuye la empresa y los demás empleados al puesto de trabajo desempeñado. El estatus viene determinado por:
 - El tiempo de aprendizaje exigido para desempeñar el puesto de trabajo. Cuánto mayor sea el tiempo supone una mayor complejidad de la tarea y por tanto, el estatus también será superior.
 - El nivel inicial de formación requerido. Es importante que exista una correspondencia entre la formación del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo. Si no se corresponden será un aspecto negativo ya que el trabajador se puede sentir infravalorado o superado en su caso por las exigencias.

- Otros indicadores del estatus son: salario, ubicación del puesto de trabajo, cargo dentro de la empresa...

3. FACTORES RELATIVOS A LAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR

- **Personalidad:** su forma de ser así como su inteligencia emocional para las relaciones humanas determinará la forma de ver el trabajador las diferentes situaciones del trabajo.
- **Formación y capacitación para el puesto:** la falta de formación previa o de entrenamiento en el desempeño de sus tareas genera inseguridad en el trabajador.
- **Edad:** los trabajadores más jóvenes tienen mayores expectativas frente a los de mayor edad.
- **Motivación:** todos los trabajadores tienen aspiraciones y necesidades que necesitan satisfacer. Son fuente de satisfacción para el trabajador:
 - Sistema de remuneración: una retribución justa, que compense el trabajo realizado, es imprescindible para que el trabajador se sienta valorado. Es importante también que el trabajador reciba un trato igualitario en el salario respecto a otros compañeros que realicen las mismas tareas.
 - Estabilidad en el empleo: en nuestra sociedad actual son aspectos de plena actualidad la incertidumbre de cara al futuro, la falta de seguridad en el empleo y la pérdida del poder adquisitivo. Todo ello hace que el trabajador continuamente se sienta en una situación de desamparo que provoca numerosos efectos negativos sobre su salud. En un plazo más inmediato, se teme al cambio de actividad, compañeros, mandos, traslados...
 - Promoción como reconocimiento a unas competencias o a un trabajo realizado.

CONCLUSIÓN

Es importante que los alumnos conozcan de manera general cuales son los factores de riesgo a los que se pueden enfrentar cuando formen parte de una empresa, sea cual sea su futura actividad. En concreto, los factores organizativos suelen pasar más desapercibidos y en muchas ocasiones se les da menos importancia frente a otros en principio de consecuencias más evidentes. Sin embargo, no hay que menospreciar la incidencia que sobre la salud pueden tener, de ahí que sea fundamental que los alumnos los conozcan y sepan en la medida de lo posible como minimizarlos. ●

Bibliografía

- www.insht.es Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Cortés Díaz J.M. "Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo".